



Aluminium Werke GmbH Villingen

# **VERHALTENSKODEX DER AGVS (CODE OF CONDUCT)**

## **UNTERNEHMENSETHIK**

## Inhalt

1.	Einleitung und Grundsatzerklärung.....	3
2.	Verhalten gegenüber Geschäftspartnern und der Allgemeinheit.....	3
2.1	Fairer Wettbewerb.....	4
2.1.1	Absprachen, Kartelle und Wettbewerbsverzichte.....	4
2.1.2	Vergaberecht.....	4
2.1.3	Korruption und Bestechung.....	4
2.1.3.1	Anbieten und Gewähren von Vorteilen.....	4
2.1.3.2	Fordern und Annehmen von Vorteilen.....	5
2.1.3.3	Spenden und Sponsoring.....	5
2.2	Auswahl von Lieferanten und Dienstleistern.....	5
2.3	Verhalten gegenüber der Allgemeinheit.....	5
2.3.1	Geldwäsche.....	5
2.3.2	Exportkontrolle.....	6
2.3.3	Steuern und Abgaben.....	6
3.	Führung und Mitarbeiter bei AGVS.....	6
3.1	Führungs- und Vertrauenskultur.....	6
3.2	Faire Arbeitsbedingungen.....	6
3.3	Vermeiden von Interessenkonflikten.....	7
3.3.1	Nebentätigkeit.....	7
3.3.2	Parteilpolitische Aktivitäten.....	7
3.4	Schutz der Vermögenswerte.....	7
3.5	Patente, gewerbliche Schutzrechte.....	7
3.6	Umgang mit Informationen.....	7
3.6.1	Verschwiegenheit.....	8
3.6.2	Datenschutz und Informationssicherheit.....	8
3.6.3	Insiderwissen.....	8
3.6.4	Korrekte Berichterstattung.....	8
3.7	Arbeitssicherheit, Gesundheit, Umweltschutz.....	8
	und Nachhaltigkeit.....	8
3.8	Qualität.....	8
4.	Respektvoller Umgang, Toleranz und Chancengleichheit.....	9
5.	Umsetzung des Verhaltenskodex.....	9
5.1	Beratung.....	9
5.2	Beschwerden und Hinweise.....	9
5.3	Ausführungsbestimmungen.....	9

# 1. Einleitung und Grundsatzklärung

**Das Vertrauen unserer Kunden, Eigentümer, Mitarbeiter und der Öffentlichkeit in unser Unternehmen hängt entscheidend vom Verhalten jedes einzelnen Mitarbeiters ab. Grundlage dieses Vertrauens ist die stete Achtung von Recht und Gesetz sowie aller unserer unternehmensinternen Regeln (Compliance).**

AGVS ist sich ihrer Verantwortung gegenüber der Gesellschaft bewusst und handelt danach. Wir anerkennen die Mitverantwortung des Unternehmens und unserer Mitarbeiter für das Gemeinwohl. Deshalb hat AGVS mit diesem Verhaltenskodex die wichtigsten, für alle AGVS-Mitarbeiter geltenden, zwingenden Normen zusammengefasst und setzt so die seit langem bei AGVS geübte Kultur von Ehrlichkeit und Anstand fort. Gleichzeitig gibt AGVS jedem Mitarbeiter mit diesem Verhaltenskodex einen Leitfaden an die Hand, der ihn in seinem eigenverantwortlichen, vom Unternehmenswohl geprägten Handeln unterstützen soll. Diese Eigenverantwortlichkeit ist Recht und Pflicht zugleich. Jeder einzelne Mitarbeiter ist in seinem Aufgabenbereich dafür verantwortlich, dass sein Verhalten stets den in diesem Verhaltenskodex niedergeschriebenen Regeln entspricht. Von unseren Führungskräften fordern wir aufgrund ihrer Vorbildfunktion, dass sie diese Regeln nicht nur in gebotener Form kommunizieren, sondern sie auch selbst vorleben und bei ihren Mitarbeitern einfordern. Unsere Führungskräfte sind die ersten Ansprechpartner ihrer Mitarbeiter in allen mit diesem Verhaltenskodex zusammenhängenden Fragen.

Die jeweils aktuelle Version dieses Verhaltenskodex ist allen Mitarbeitern über die Intranetseite zugänglich.

Dieser Kodex, einschließlich aller Richtlinien, auf die im Kodex verwiesen wird, ist für alle Mitarbeiter der AGVS gültig und verbindlich. AGVS erwartet aber auch von allen anderen im Haus Beschäftigten (z. B. Praktikanten, Beratern) die Einhaltung dieses Kodex.

Die im Kodex enthaltenen Regelungen finden im Verhältnis zwischen der AGVS und ihren Mitarbeitern Anwendung, Rechte zugunsten Dritter sollen damit nicht begründet werden.

## 2. Verhalten gegenüber Geschäftspartnern und der Allgemeinheit

Unsere Kunden, Lieferanten und sonstigen Geschäftspartner erwarten neben der Qualität unserer Produkte und Dienstleistungen auch hohe Professionalität und absolute Integrität im Umgang mit ihnen. Deshalb stehen Korrektheit, Ehrlichkeit und Transparenz im Mittelpunkt jeder Kommunikation und aller vertraglichen Beziehungen. Auch gegenüber der Allgemeinheit verhalten wir uns jederzeit rechtstreu.

## **2.1 Fairer Wettbewerb**

AGVS beachtet die Regeln des fairen Wettbewerbs und unterstützt alle Bemühungen, einen freien Markt und offenen Wettbewerb national und international durchzusetzen. AGVS verzichtet deshalb auf jeden Auftrag, der nur durch Verstoß gegen die einschlägigen Gesetze zu erlangen ist.

### **2.1.1 Absprachen, Kartelle und Wettbewerbsverzichte**

Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, sich an die Gesetze gegen Wettbewerbsbeschränkungen zu halten. Es ist deshalb verboten, mit Wettbewerbern formelle oder informelle Vereinbarungen zu treffen, die eine unzulässige Behinderung des Wettbewerbs bezwecken oder bewirken. Entsprechendes gilt für stillschweigende, bewusst abgestimmte Verhaltensweisen. Unzulässig sind danach zwischen Wettbewerbern insbesondere Gebiets- oder Kundenaufteilungen sowie Vereinbarungen und Informationsüberlassungen betreffend Preise, Lieferbeziehungen, Konditionen, Kapazitäten, Marktanteile, Kosten, Margen, spezielle Kundeninformationen sowie Angebotsinhalte oder -verhalten.

Soweit AGVS eine marktbeherrschende Stellung zukommt, darf diese nicht rechtswidrig ausgenutzt werden.

### **2.1.2 Vergaberecht**

AGVS beachtet in seinem Bemühen um die Erlangung öffentlicher und privater Aufträge die anwendbaren vergaberechtlichen Vorgaben. Wir erstellen unsere Angebote gegenüber öffentlichen und privaten Auftraggebern unter Verwendung wahrheitsgemäßer und vollständiger Angaben und gewähren volle Transparenz. Wir verschaffen uns keine unlauteren Vorteile.

### **2.1.3 Korruption und Bestechung**

AGVS toleriert keinerlei Form von Korruption oder Bestechung. Alle firmenbezogenen Geschäftsaktivitäten müssen von einem ehrlichen und verantwortungsvollen Denken und Handeln getragen werden.

#### **2.1.3.1 Anbieten und Gewähren von Vorteilen**

Im Wettbewerb bauen wir auf die Qualität und Leistungsfähigkeit unserer Produkte und Dienstleistungen. Alle Vereinbarungen oder Nebenabreden, die sich auf eine direkte oder indirekte Gewährung von Vorteilen zugunsten von einzelnen Personen oder Organisationen im Zusammenhang mit der Vermittlung, Vergabe, Genehmigung, Lieferung, Abwicklung oder Bezahlung von Aufträgen beziehen, sind deshalb verboten. Dies betrifft insbesondere alle Vereinbarungen mit Geschäftspartnern, deren Mitarbeitern oder Amtsträgern, aber auch sonstigen Dritten. Gleiches gilt für Vorteile im Zusammenhang mit behördlichen Verfahren. Solche unzulässigen Vorteile können aus Geld- oder Sachzuwendungen bestehen. Eine Gewährung von Vorteilen an eine Person kann auch dann unzulässig sein, wenn sie nur indirekt dieser Person einen Vorteil gewährt; ein solcher indirekter Vorteil kann etwa bei einer Leistung an einen Angehörigen dieser Person vorliegen oder bei Leistungen (z. B. Spenden) an sonstige Dritte, durch die diese Person einen Vorteil etwa in Form einer Verbesserung ihrer sozialen oder politischen Stellung erhält.

Geschenke und Einladungen sind nur zulässig, wenn sie so bemessen sind, dass sie aufgrund ihres Wertes, finanziellen Rahmens oder in sonstiger Hinsicht nicht dazu geeignet sind, Handlungen oder Entscheidungen des Empfängers unzulässig zu beeinflussen oder den Empfänger in eine verpflichtende Abhängigkeit zu bringen. Bei Einladungen zu Veranstaltungen ist zusätzlich zu beachten, dass die Veranstaltung geschäftsüblich und in Art und Umfang angemessen ist und einen eindeutigen geschäftlichen Bezug hat. Insbesondere bei Amtsträgern ist ein strenger Maßstab anzulegen. Geld-

geschenke sind in jedem Falle untersagt.

Vergütungen in Form von Provisionen oder sonstiger Art, die an Dritte, insbesondere Vertreter, Makler, Berater oder andere Vermittler gezahlt werden, müssen in einem angemessenen und nachvollziehbaren Verhältnis zu deren Tätigkeit stehen. Diese Vergütungen sind so zu bemessen, dass nicht anzunehmen ist, dass sie zur Umgehung der vorstehenden Regelungen zur Gewährung von unzulässigen Vorteilen genutzt werden. Vereinbarungen mit Vertretern, Maklern, Beratern und anderen Vermittlern, einschließlich sämtlicher nachträglicher Änderungen, sind vollständig schriftlich zu fassen und haben den Vertragspartner zu verpflichten, die vorstehenden Grundsätze jederzeit zu beachten und keine Bestechungen vorzunehmen.

#### **2.1.3.2 Fordern und Annehmen von Vorteilen**

Geschenke von Geschäftspartnern sind in begrenztem Umfang üblich, können aber den Ruf unseres Unternehmens gefährden oder zu Interessenskonflikten führen. Deshalb ist es unseren Mitarbeitern strikt untersagt, persönliche Vorteile, z. B. Dienstleistungen, unangemessene Einladungen für sich, nahestehende Personen oder Institutionen zu fordern oder anzunehmen. Ausnahmen sind beispielsweise Gelegenheitsgeschenke von geringem Wert. Geldgeschenke jeder Art sind grundsätzlich nicht erlaubt. Ein darüber hinausgehendes Angebot von Geschenken oder Vorteilen ist abzulehnen und der Vorgesetzte zu informieren. Im Übrigen gelten die vorstehend unter 2.1.3.1 aufgeführten Regeln entsprechend.

#### **2.1.3.3 Spenden und Sponsoring**

An AGVS werden von unterschiedlichen Organisationen und Institutionen Spendenwünsche herangetragen. Spenden werden nachvollziehbar vergeben, das heißt Empfänger und Verwendung müssen bekannt sein. Zahlungen auf Privatkonten sind nicht zulässig. An reputationsschädigende Organisationen werden keine Spenden getätigt. Bei der Gewährung von Spenden ist im Übrigen sicherzustellen, dass die vorstehend unter 2.1.3.1. und 2.1.3.2 aufgeführten Regeln eingehalten werden; dies gilt insbesondere für Spenden in zeitlicher und sachlicher Nähe zu Aufträgen. Spenden jeder Art an politische Parteien bedürfen der Zustimmung der Geschäftsführung.

Beim Sponsoring ist darauf zu achten, dass zwischen der Unterstützung und der vereinbarten Gegenleistung ein angemessenes Verhältnis besteht.

## **2.2 Auswahl von Lieferanten und Dienstleistern**

AGVS prüft alle Angebote seiner Lieferanten fair und unvoreingenommen. Prüfung, Entscheidung, Vergabe und Abwicklung eines Auftrags müssen streng nach sachgerechten Gesichtspunkten und nachvollziehbar erfolgen. Eine unzulässige Bevorzugung oder Behinderung von Lieferanten ist untersagt.

Bei der Auswahl von Geschäftspartnern fordert AGVS, dass auch beim Partner die in diesem Kodex genannten Werte eingehalten werden. Ein Verstoß durch einen Partner kann zur Beendigung der Geschäftsbeziehung führen.

## **2.3 Verhalten gegenüber der Allgemeinheit**

Wir verhalten uns in all unserem Handeln rechtstrau gegenüber der Allgemeinheit. Das gilt insbesondere auch für die gesetzlichen Vorgaben zu den folgenden Themen:

### **2.3.1 Geldwäsche**

Unter Geldwäsche versteht man die Verschleierung der Herkunft von Finanzmitteln und anderen Vermögenswerten aus kriminellen Aktivitäten (z. B. Bestechung oder Terrorismus) durch deren Einschleusung in den legalen Finanz- und Wirtschaftskreislauf. AGVS lehnt jede Form der Geldwäsche ab, beteiligt sich nicht an Geldwäscheaktivitäten und trifft geeignete Maßnahmen, um nicht für Geldwäscheaktivitäten missbraucht zu werden.

Jeder Mitarbeiter ist aufgefordert, ungewöhnliche finanzielle Transaktionen, insbesondere solche unter Verwendung von größeren Barmitteln, die einen Geldwäscheverdacht begründen können, sowie verdächtiges Verhalten von Kunden, Beratern und Geschäftspartnern im Zweifel prüfen zu lassen.

### **2.3.2 Exportkontrolle**

AGVS ist ein international agierendes Unternehmen. Bei unseren bestehenden Aktivitäten wie auch bei der Erschließung neuer Märkte sind die jeweils anwendbaren außenwirtschaftlichen Bestimmungen und Vorschriften zur Import- und Exportkontrolle sowie zu geltenden Wirtschaftsembargos einzuhalten. AGVS stellt mit angemessenen Verfahren und Prozessen die Einhaltung der genannten Vorschriften, die nicht nur physisch vorhandene Waren, sondern z. B. auch Informationen, Technologien und Dienstleistungen betreffen, sicher. Bei jedem Geschäftsvorfall mit direktem oder indirektem Auslandsbezug ist zu prüfen, ob ein Verbot oder eine Genehmigungspflicht vorliegt.

### **2.3.3 Steuern und Abgaben**

Für AGVS ist es eine Selbstverständlichkeit, den steuerlichen Pflichten im Rahmen der geltenden Gesetze nachzukommen und damit auch der gesellschaftlichen Verantwortung eines Unternehmens gerecht zu werden. Verstöße gegen steuerliche Pflichten beschädigen unseren guten Ruf und untergraben das Vertrauen unserer Kunden, Lieferanten und anderen Geschäftspartner sowie unserer Eigentümer und Mitarbeiter. Weiterhin bestehen erhebliche finanzielle Risiken in Form von Steuernachzahlungen und Strafzahlungen und es drohen u. a. strafrechtliche Konsequenzen für die verantwortlichen Mitarbeiter.

## **3. Führung und Mitarbeiter bei AGVS**

**Hohe Leistungsbereitschaft und Produktivität sowie respektvoller Umgang mit unseren Mitarbeitern sind gleichermaßen unabdingbar für einen nachhaltigen Unternehmenserfolg. Der wirtschaftliche Erfolg von AGVS kann nur durch und mit unseren beschäftigten Mitarbeitern sichergestellt werden.**

### **3.1 Führungs- und Vertrauenskultur**

Jeder Mitarbeiter ist zur Einhaltung dieses Kodex verpflichtet, wobei besonders unsere Führungskräfte eine Vorbildfunktion wahrnehmen. Sie sind dafür verantwortlich, dass in ihrem jeweiligen Bereich keine Verstöße gegen diesen Kodex geschehen, die durch angemessene Aufsicht hätten verhindert oder erschwert werden können.

### **3.2 Faire Arbeitsbedingungen**

AGVS bietet seinen Mitarbeitern angemessene Entlohnung und faire Arbeitsbedingungen, die allen gesetzlichen Anforderungen entsprechen. Die Behinderung rechtmäßiger Interessenvertretung von Arbeitnehmern lehnen wir ab.

### **3.3 Vermeiden von Interessenkonflikten**

AGVS legt Wert darauf, dass seine Mitarbeiter bei ihrer dienstlichen Tätigkeit nicht in Interessen- oder Loyalitätskonflikte geraten. Zu solchen Konflikten kann es beispielsweise bei Geschäften zwischen AGVS und Mitarbeitern oder deren engen Angehörigen kommen. Solche Geschäfte sind vor Abschluss in jedem Fall gegenüber dem Vorgesetzten offenzulegen.

#### **3.3.1 Nebentätigkeit**

Die Aufnahme einer Nebentätigkeit gegen Entgelt ist vorher von der Personalabteilung schriftlich zu genehmigen.

#### **3.3.2 Parteipolitische Aktivitäten**

AGVS beteiligt sich nicht an parteipolitischen Aktivitäten. Mitarbeiter werden aber keinesfalls davon abgehalten, sich in ihrer Freizeit auf angemessene Weise an politischen Prozessen zu beteiligen. Wir begrüßen ausdrücklich das staatsbürgerliche und gesellschaftliche wie auch karitative und soziale Engagement unserer Mitarbeiter. Mitarbeiter, die sich in diesem Rahmen engagieren, tun dies als Privatpersonen. Dies hat jedoch in einer Weise zu geschehen, dass Interessenkonflikte mit Belangen des Unternehmens in jedem Fall ausgeschlossen sind.

### **3.4 Schutz der Vermögenswerte**

AGVS fordert von ihren Mitarbeitern, dass sie die materiellen und immateriellen Vermögenswerte der Firma schützen. Zu diesen Vermögenswerten gehören unter anderem Immobilien, Betriebsmittel und Lagerbestände, Wertpapiere und Barmittel, Büroeinrichtungen und Bürobedarf, Informationssysteme und Software. Rechtsverstöße wie Betrug, Diebstahl, Unterschlagung und Geldwäsche werden strafrechtlich verfolgt.

Alle Anlagen und Einrichtungen dürfen nur dienstlich genutzt werden, sofern die private Nutzung nicht ausdrücklich gestattet wird. Bei Nutzung des Internets ist insbesondere zu beachten, dass auf keinen Fall Informationen abgerufen und weitergegeben werden, die zu Hass gegen gesellschaftliche Gruppen oder deren Zugehörige, Gewaltverherrlichung oder zu anderen Straftaten aufrufen oder einen anstößigen Inhalt haben.

### **3.5 Patente, gewerbliche Schutzrechte**

Die stetige Weiterentwicklung unserer firmeneigenen Technologie durch Verbesserungen unseres Know-hows ist von entscheidender Bedeutung für die Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit. Der Absicherung unserer Technologie sowie unseres Know-hows kommt daher eine wachsende Bedeutung zu.

Kein Mitarbeiter darf daher neue Erkenntnisse oder Betriebsgeheimnisse in irgendeiner Form unbefugt an Dritte weitergeben. Jeder Mitarbeiter hat wirksame Schutzrechte Dritter zu respektieren. Kein Mitarbeiter darf sich unbefugt Geheimnisse eines Dritten verschaffen oder nutzen.

### **3.6 Umgang mit Informationen**

Für den Umgang mit betrieblichen Informationen setzen wir die Einhaltung angemessener Sorgfalt voraus. Einzelheiten zum verantwortlichen Umgang mit und zur Kennzeichnung von Know-how und vertraulichen Informationen (z. B. Verschlüsselung und Kennzeichnung) regelt eine Richtlinie.

### **3.6.1 Verschwiegenheit**

Über interne Angelegenheiten, die nicht öffentlich bekanntgegeben werden, ist Verschwiegenheit zu wahren. Dies gilt auch für Erfindungen und sonstiges Know-how. Diese Elemente sind Grundstein für nachhaltigen Erfolg und Garant für die Zukunft der AGVS. Daher darf kein Mitarbeiter neue Erkenntnisse oder Betriebsgeheimnisse in irgendeiner Form an Dritte weitergeben. Dies gilt auch nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

### **3.6.2 Datenschutz und Informationssicherheit**

Weltweiter elektronischer Informationsaustausch ist entscheidende Voraussetzung für die Effektivität der Mitarbeiter und für den Geschäftserfolg insgesamt. Die Vorteile der elektronischen Kommunikation sind aber verbunden mit Risiken für den Datenschutz und die Sicherheit der Daten. Es ist ein erklärtes Unternehmensziel, sowohl die Persönlichkeitsrechte der Mitarbeiter als auch aller Geschäftspartner zu schützen. Zu diesem Zweck achtet AGVS auf ein angemessenes und dem anwendbaren Recht entsprechendes Datenschutzniveau. Dienstliche Unterlagen und Datenträger sind deshalb grundsätzlich vor dem Zugriff durch Dritte zu schützen. Die wirksame Vorsorge gegen diese Risiken ist sowohl eine Führungsaufgabe als auch Aufgabe jedes Einzelnen und ein wichtiger Bestandteil des IT-Managements. Die Einzelheiten ergeben sich aus einer Richtlinie.

### **3.6.3 Insiderwissen**

Persönliche Vorteilnahme für sich oder andere durch den Einsatz firmeninternen Wissens ist nicht zulässig. Gleiches gilt für die unberechtigte Weitergabe solchen Insiderwissens.

### **3.6.4 Korrekte Berichterstattung**

Mitarbeiter sind bei der internen wie externen Berichterstattung zu wahrheitsgemäßen Äußerungen in Wort und Schrift verpflichtet. Jede Manipulation von Inhalten ist verboten.

## **3.7 Arbeitssicherheit, Gesundheit, Umweltschutz und Nachhaltigkeit**

Der Schutz von Leben und Gesundheit aller Mitarbeiter und ein verantwortungsvoller Umgang mit Ressourcen und Schadstoffen sind für AGVS selbstverständlich. Es ist Aufgabe aller Mitarbeiter, Gefährdungen für Menschen am Arbeitsplatz zu vermeiden, Einwirkungen auf die Umwelt gering zu halten und mit Ressourcen sparsam umzugehen. Bei der Herstellung unserer Produkte orientieren wir uns an den Prinzipien der Nachhaltigkeit und Umweltverträglichkeit.

## **3.8 Qualität**

Der Markterfolg unserer Erzeugnisse und Dienstleistungen ist untrennbar mit deren Qualität verbunden. Wir stellen an alle Mitarbeiter hohe Anforderungen hinsichtlich Kreativität, Geschick und Sorgfalt und zeigen damit Kunden und Dritten unseren Maßstab.

Bewusstes oder fahrlässiges Verhalten, das eine Minderung unserer Qualität zur Folge hat, dulden wir nicht.



## 4. Respektvoller Umgang, Toleranz und Chancengleichheit

AGVS achtet die Grundrechte der Menschen weltweit. Wir arbeiten mit Mitarbeitern und Geschäftspartnern unterschiedlicher Nationalität, Kultur und Denkweise zusammen. Ein stets respektvoller und höflicher Umgang mit allen unseren Mitarbeitern sowie Geschäftspartnern ist für uns eine Selbstverständlichkeit. Wir respektieren daher die persönliche Würde und die Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen und dulden keine gesetzeswidrige unterschiedliche Behandlung (Diskriminierung), Belästigung oder Herabwürdigung. Insbesondere tolerieren wir keine Benachteiligungen aufgrund der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, der politischen Gesinnung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität. Jede Form von Zwangs- oder Kinderarbeit lehnen wir ab.

## 5. Umsetzung des Verhaltenskodex

### 5.1 Beratung

AGVS stellt den Mitarbeitern angemessene Informationen zur Verfügung, die sie dabei unterstützen, eventuelle Verstöße gegen Gesetze und diesen Verhaltenskodex zu vermeiden. Dies schließt auch Schulungen zu bestimmten Themenfeldern und in ausgewählten Gefährdungsbereichen ein. Bleiben dennoch Fragen offen, so kann jeder Mitarbeiter diese an die Personalabteilung oder die Geschäftsführung richten.

### 5.2 Beschwerden und Hinweise

Jeder Mitarbeiter hat die Möglichkeit und das Recht, Verstöße gegen den Verhaltenskodex oder entsprechende Verdachtsfälle an AGVS zu berichten. Ansprechpartner hierfür ist nach Wahl des Mitarbeiters sein direkter Vorgesetzter, ein Personalmitarbeiter oder die Geschäftsführung. Ebenfalls möglich ist die anonyme Meldung, z. B. über die Arbeitnehmervertretung, durch Veröffentlichung an den innerbetrieblichen Infotafeln oder durch Einwerfen in den Firmenbriefkasten.

Ein Mitarbeiter, der aufgrund konkreter Anhaltspunkte in gutem Glauben zur Auffassung gelangt ist, dass ein Verstoß gegen den Verhaltenskodex vorliegt oder vorliegen könnte und daraufhin von seinem Recht, einen solchen Verstoß oder Verdachtsfall an AGVS zu berichten, Gebrauch macht, hat hieraus keinerlei Nachteile gleich welcher Art zu erwarten. AGVS wird in jedem Einzelfall, soweit erforderlich, Maßnahmen treffen, um den berichtenden Mitarbeiter gegen solche Nachteile zu schützen. Soweit möglich und gesetzlich zulässig, wird AGVS die Identität von Mitarbeitern, die einen Verstoß gegen den Verhaltenskodex oder einen diesbezüglichen Verdacht nach Maßgabe dieser Vorgaben berichtet haben, vertraulich behandeln. Gleiches gilt für die Identität von Mitarbeitern, die an der Aufklärung von Verstößen gegen den Verhaltenskodex oder eines diesbezüglichen Verdachts mitwirken.

### 5.3 Ausführungsbestimmungen

Im Interesse einer besseren Lesbarkeit dieses Verhaltenskodex wird davon abgesehen, bei Fehlen einer geschlechtsneutralen Formulierung sowohl die männliche als auch weitere Formen anzuführen. Die gewählten männlichen Formulierungen gelten deshalb uneingeschränkt auch für die weiteren Geschlechter.

Die jeweils aktuelle Fassung befindet sich im Internet unter [www.agvs.de/Unsere Werte](http://www.agvs.de/Unsere+Werte).